

女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画

女性が就業継続しやすく、管理職候補として活躍できる体制の整備、及び、男女共に働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日から2024年3月31日までの5年間
2. 本学院の課題
 - (1) 比較的、女性労働者総数は多いが、特定の職域区分においては、男女の平均継続勤務年数に開きがある
 - (2) 管理職に占める女性労働者の割合が特定の職域区分に集中し、偏りがある
3. 目標と取組内容

目標 1. 男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均継続勤務年数の割合を65%に近づける

<対策> ● 2019年4月～

- ◇近年、女性職員が増えていることから、その定着を図るため、産前産後休業や育児休業に関する情報提供を行う
- ◇働きやすい雇用環境を提供するため、ハラスメント防止に関する規程を逐次整備、周知し、意識の啓蒙を図る

目標 2. 管理職の養成を始めとする将来の人材育成を目的とした教育訓練を推進し、職域区分によって偏りのない女性管理職の割合になるよう改善を図る

<対策> ● 2019年4月～

- ◇女性のキャリア形成に対する意識を醸成するため、行政等が開催する研修等の参加を促す
- ◇女性の管理職登用を推進するため、管理職による女性部下へのヒアリングを実施し、仕事に対する意識調査や問題点を洗い出し、改善を図る

目標 3. 所定外労働時間削減のための継続措置と更なる浸透を図る

<対策>

- ◇仕事と家庭生活のバランスをとるため、毎週金曜日をノー残業デーとし、「時間内に業務を終了させ、定時に帰宅し、体調管理につとめる」という意識を職場に定着させ、多くの職員の参加を目指す
- ◇ノー残業デーの趣旨について、各会議等で定期的に周知、啓蒙する

女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画

目標 4. 育児休業の取得状況について次の水準を目標とする

<対策>

- ◇現行の育児支援制度が有効な制度となっているかを定期的に精査し、必要に応じて育児休業に関連する制度の改善を検討する
 - ・男性職員：上記の計画期間内に2人以上の育児休業の取得申請
 - ・女性職員：育児休業取得率90%以上維持を目指す

【情報公表】

男女の平均継続勤務年数の差異（2019年4月1日現在）

- ・男性職員（169名）： 14.43年
- ・女性職員（158名）： 8.55年
- ・男性の平均継続勤務年数に対する
女性の平均継続勤務年数の割合： 59.25%